

ANFH

La Lettre

de l'ANFH | N° 27 | Mars. 08



Dossier

Etude prospective des métiers sensibles de la FPH



Dominique Valmary
Président de l'ANFH
Fédération Hospitalière
de France

L'ANFH est entrée de plain-pied dans la mise en œuvre de son projet stratégique. Pas moins de vingt-quatre actions sont inscrites au programme. Elles concernent des sujets très différents, mais ont un objectif commun : améliorer la qualité des services que l'ANFH doit à ses adhérents et cotisants.

La première, d'importance, est en lien avec la réforme de la formation, plus précisément l'abrogation du décret du 5 avril 1990 au profit d'un nouveau, annoncé, à l'heure où nous imprimons ces lignes, à une échéance très proche.

Destiné à mettre en œuvre les dispositions prises par la loi du 2 février 2007, ce texte confirmera l'élargissement de l'application de la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) aux agents relevant de la fonction publique hospitalière.

Déjà applicable au secteur privé, ce concept marque une étape importante dans la conception de la place que doivent tenir les politiques de formation dans les stratégies ressources humaines. Il ne s'agit plus de partir uniquement des besoins de l'institution, ou de ceux des agents, mais de croiser les attentes pour parvenir à un accord qui serve les intérêts des salariés et de l'établissement.

Le projet de décret propose de nombreux outils, il nous appartiendra d'aider à les mettre en œuvre.

L'ANFH est prête. Des journées régionales d'information, de réflexion sont déjà programmées par la plupart des délégations, un guide de la réforme est en cours de rédaction... Le maximum sera fait pour accompagner les responsables formation et de ressources humaines afin qu'ils s'approprient la réforme et en fassent bénéficier au mieux les agents et leurs établissements.

Nombre d'entre nous innovent et organisent des actions de formation qui ont permis aux agents d'évoluer et à la qualité de service d'être au rendez-vous. C'est dans cet état d'esprit que le conseil d'administration a décidé d'organiser le Prix ANFH 2008. Il valorisera les femmes et les hommes qui, jour après jour, œuvrent pour la formation professionnelle, et portera la qualité des initiatives menées par le secteur hospitalier et social, auprès des médias généralistes et professionnels.

Le prix sera remis lors de l'assemblée générale annuelle de l'association ; comme tous les ans, plus de 250 administrateurs, représentants la FHF et les organisations syndicales de la communauté hospitalière y participeront – une opportunité à saisir pour valoriser les initiatives primées en terme de communication. Pour disposer d'un dossier, adressez-vous à votre délégation régionale ou contactez le siège national de l'ANFH.

La communauté hospitalière vit actuellement des évolutions importantes, et les moyens espérés ne sont pas toujours au rendez-vous. Les administrateurs et les équipes de l'ANFH en prennent la mesure ; dans ce contexte délicat ils demeurent aux côtés des adhérents et cotisants pour aider à construire les politiques de formation les mieux adaptées et les plus efficaces.

édito

**Abonnez-
VOUS !**

Pour recevoir
La Lettre de l'ANFH :

communication@anhf.asso.fr

en indiquant
vos coordonnées complètes

Sommaire



> Vu sur anhf.asso.fr

Le site Internet évolue - rubrique téléchargement

| p. 3

> En bref

| p. 3, 4, 5

> ANFH à vos cotés

Projet stratégique Bretagne

| p. 4

> Actus réglementaires

Précisions sur l'attestation de formation
aux gestes et soins d'urgence

| p. 5

> Dossier

Etude prospective des métiers sensibles de la FPH

| p. 6, 7

> Portrait

J.P. LAROCHE - Président ANFH Franche-Comté

| p. 8

Le site Internet évolue... une rubrique téléchargement

Pour répondre au mieux aux attentes des adhérents et de ses partenaires, l'ANFH apporte régulièrement des modifications à son site Internet. Le tour des nouvelles évolutions.

Premiers pas vers la dématérialisation

La rubrique «Etablissements», accessible dès la page d'accueil, se dote d'une nouvelle sous-rubrique baptisée «Téléchargement». Son rôle est de référencer l'ensemble des documents téléchargeables facilitant les procédures entre l'ANFH et ses établissements adhérents. Bordereaux, guides... La page s'enrichira au cours des prochaines semaines. Pour atteindre ce nouveau service, il vous suffit de mettre la souris sur l'onglet «Etablissements» placé à droite de toutes les pages du site, de la glisser vers le bas puis de cliquer sur «Téléchargement».

La Martinique sur anfh.asso.fr

A l'instar des autres régions ANFH, la délégation de la Martinique créée le 1er janvier 2008 possède dorénavant son espace web sur le site Internet de l'association. En un clic sur la carte de la Martinique présente en page d'accueil, vous pourrez découvrir les membres des instances régionales martiniquaises ou télécharger les critères de CFP et la fiche de demande de prise en charge.

L'ergonomie de la page d'accueil s'améliore

L'accueil du site a été réorganisé pour valoriser les actions et services de l'association en permettant leur accès direct et dynamiser la partie informationnelle en plaçant les actualités au cœur de la page. A l'aide d'une ergonomie et d'un graphisme modernisés, l'internaute sera mieux guidé en page d'accueil.

Les bordereaux de cotisations 2008 (2,1 %, CFP, FMEP) sont accessibles en pdf dans la nouvelle rubrique «Téléchargement» du site

Ces différents changements ont vocation à faciliter la visite du site de l'ANFH. De nouveaux services viendront les compléter au fur et à mesure des demandes exprimées et besoins identifiés.



EN bref !

UN PRIX ANFH

L'ANFH récompense les meilleures actions de formation menées dans la fonction publique hospitalière



Les instances paritaires de l'ANFH ont décidé lors du conseil d'administration du 15 décembre 2007 de créer un Prix ANFH destiné à récompenser les initiatives et projets menés en matière de formation professionnelle par les établissements qui emploient des personnels de la fonction publique hospitalière. La politique de communication qui sera développée autour des projets lauréats aura vocation de faire connaître au secteur de la formation professionnelle la qualité et l'ambition des initiatives et problématiques portées par le secteur hospitalier et médico-social public, mais aussi à **récompenser des agents et des équipes**, particulièrement impliqués sur ces sujets.

Télécharger le dossier de candidature sur anfh.asso.fr

VAE INFIRMIER

Le groupe de travail qui devait définir les modalités de la mise en place de la (VAE) infirmière a pris un nouveau virage et a été renommé «réingénierie des diplômes». En effet, aux risques soulevés par certains de voir le diplôme infirmier «bradé» et compte tenu des disparités entre le métier d'aide-soignante et celui d'infirmier, la DHOS (Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins) a fortement remis en question la VAE infirmier.

Après avoir validé les référentiels d'activités et de compétences de la profession infirmière, le groupe étudie donc maintenant le référentiel formation. Il va définir les unités d'enseignements et les ECTS spécifiques (système européen de transfert et d'accumulation de crédits ou European Credits Transfer System) à la formation infirmière, pour une future reconnaissance au niveau européen.

L'ANFH S'IMPLIQUE DANS LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'ANFH a confié au cabinet AMNYOS la réalisation d'une étude qui vise à :

- Préciser les contours du concept de sécurisation des parcours professionnels ;
- Jeter les bases d'une stratégie ;
- Définir la fonction « d'accompagnateur de parcours » ;
- Proposer une nouvelle lecture du Congé de Formation Professionnelle (CFP) et des études promotionnelles ;
- Définir le nouveau plan de formation, en intégrant la réforme de la formation tout au long de la vie .

La livraison de l'étude est attendue avant la fin de l'année 2008.

Club utilisateurs GESFORM

Prochaines dates :

16 Mai 2008 : Rhône

27 Juin 2008 : Poitou-Charentes

www.hopital.fr

La FHF lance son portail d'information grand public

Il s'agit d'un portail d'information en ligne spécialisé dans le secteur sanitaire et social. Ce nouveau portail web a pour vocation de rassembler des informations de santé et des services aux usagers afin d'expliquer et de valoriser le service public hospitalier et médico-social.

ANFH>àvoscôtés

Projet stratégique Bretagne :



Véronique LAUTREDOU, présidente régionale 2008 représentant les partenaires sociaux (composante CFDT).
Alain TANGUY, vice-président, représentant la FHF.

L'ANFH Bretagne vient de démarrer une campagne de communication pour présenter aux acteurs de la formation professionnelle sanitaire et sociale son projet stratégique.

Lettre De l'ANFH : Quelle est l'utilité d'un projet stratégique ?

Alain Tanguy : L'action collective appelle un projet, lui-même traduit en un plan d'action. Un projet stratégique permet donc de réaffirmer les valeurs et les principes de l'ANFH, de prendre des engagements devant les adhérents, enfin, c'est un outil de mobilisation des acteurs impliqués en matière de formation pour le secteur sanitaire, médico-social et social.

LDA : Pourquoi en doter la délégation ANFH Bretagne ?

Véronique Lautredou : Pour se doter d'un guide pour l'action. Aujourd'hui, l'association s'apprête à sortir de son cadre de services initial, la gestion des fonds, pour proposer conseils et accompagnement aux établissements, mais aussi aux agents de la fonction publique hospitalière. Il faut, pour mener correctement ce développement, l'asseoir sur une large concertation et en formaliser les objectifs.

Il s'agit d'objectifs de fond, les enjeux auxquels doivent répondre les politiques de formation se sont complexifiés. Il faut parvenir à combiner les aspirations individuelles avec la politique ressources humaines de l'établissement. Les besoins sont nombreux et variés. L'ANFH doit s'y adapter.

LDA : Comment avez-vous procédé pour construire votre projet stratégique ?

A. T. : C'est le deuxième ! Nous étions déjà dotés d'un projet stratégique pour la période 2001-2005. Nous avons donc démarré par une phase de bilan et de diagnostic de ce premier projet en séminaire d'instances. Les membres des composantes ont relayé les attentes des adhérents et des salariés et les ont confrontés aux spécificités de la région Bretagne.

V. L. : Parallèlement, les instances nationales avaient démarré un processus similaire pour construire le projet stratégique de l'ANFH. Les instances bretonnes ont décidé alors de laisser ces travaux s'achever, et de poursuivre celui de la délégation en en tenant compte.

L'année 2007 a donc en grande partie été consacrée à la rédaction et à la conception des supports de communication.

LDA : Quels sont les principaux axes du projet ?

V. L. : Le projet stratégique est organisé en trois « énergies ». La première est tournée vers les politiques de formation des établissements, la seconde a vocation d'encourager la construction de parcours professionnels pour les agents et la troisième, nous fixe l'objectif d'« aider les organisations à répondre aux nouveaux enjeux ».

Chaque énergie est déclinée en objectifs opérationnels : clarification des modalités de financement, mise en réseau des responsables formation, favoriser la transmission des savoirs... Une plaquette, diffusée aux établissements et aux partenaires institutionnels au début du mois de mars présente ces objectifs.

A. T. : Pour chacun de ces axes et objectifs, un plan d'actions et des indicateurs de suivi ont été élaborés. Il s'agit d'engagements concrets, sur lesquels les instances régionales de l'ANFH reviendront régulièrement.

en savoir plus

Contact :
ANFH Bretagne,
6, cours Raphaël Binet
35043 RENNES CEDEX
Tél. : 02 31 46 71 60
Fax : 02 99 35 28 70
bretagne@anhf.asso.fr

Télécharger la plaquette sur :
www.anfh.asso.fr
rubrique « Actualité »



ActuRéglementaire

Précisions sur l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence

Créée depuis mars 2006 la formation des personnels hospitaliers et des professionnels de santé aux gestes et soins d'urgence est complétée par une circulaire du 31 décembre 2007. Explications.

Cette formation sensibilise les personnels hospitaliers aux gestes et soins de première urgence, et à la gestion des crises sanitaires. Organisée en trois niveaux, elle est validée par une Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence (AFGSU).

AFGSU Niveau 1 : Destinée aux personnels des établissements de santé et médico-sociaux, cette formation permet d'identifier une urgence médicale et de la prendre en charge seul ou en équipe avant l'arrivée de l'équipe médicale (12 h).

AFGSU Niveau 2 : Pour les professionnels inscrits dans le code de la santé. Il s'agit d'apprendre à identifier une urgence médicale et à la prendre en charge en équipe en utilisant des techniques non invasives, avant l'arrivée de l'équipe médicale (9 h).

AFGSU Niveau 3 : Réservé aux professionnels de santé, volontaires ou sollicités par les établissements de santé, ce dispositif prépare à la gestion de crise en situation de risques sanitaires N.R.B.C. (Nucléaire, Radiologique, Biologique, Chimique) (9 h).

L'AFGSU est **fortement recommandée, mais non obligatoire**, pour les professionnels de santé en exercice, les personnels administratifs et techniques des établissements sanitaires et médico-sociaux.

Elle est **obligatoire pour** les auxiliaires ambulanciers, les techniciens en analyses biomédicales (titulaires du certificat de capacité pour effectuer les prélèvements sanguins), les élèves des instituts de formation d'aides-soignants, d'auxiliaires de puériculture et d'ambulanciers. En attendant de futures dispositions réglementaires, des équivalences avec l'AFGSU de niveaux 1 et 2 sont prévues pour les titulaires du PSC1 (Prévention et secours civiques de niveau 1), sous réserve de suivre certains modules d'enseignement complémentaires précisés dans la circulaire. L'AFGSU est délivrée par les Centres d'enseignement et soins d'urgence (CESU). Ils ne sont pas toujours en capacité de

répondre à la demande et traitent en priorité les besoins des établissements de santé. Compte tenu des équivalences reconnues, **les établissements sociaux et médico-sociaux souhaitant former ou réactualiser rapidement les connaissances de leurs personnels soignants aux gestes de premiers secours peuvent s'orienter vers les organismes assurant les formations au PSC1** qui représentent une offre plus importante (organismes agréés par la sécurité civile : Croix Rouge, pompiers par exemple).

Elle est **obligatoire pour** les auxiliaires ambulanciers, les techniciens en analyses biomédicales (titulaires du certificat de capacité pour effectuer les prélèvements sanguins), les élèves des instituts de formation d'aides-soignants, d'auxiliaires de puériculture et d'ambulanciers. En attendant de futures dispositions réglementaires, des équivalences avec l'AFGSU de niveaux 1 et 2 sont prévues pour les titulaires du PSC1 (Prévention et secours civiques de niveau 1), sous réserve de suivre certains modules d'enseignement complémentaires précisés dans la circulaire. L'AFGSU est délivrée par les Centres d'enseignement et soins d'urgence (CESU). Ils ne sont pas toujours en capacité de

Cette formation sensibilise les personnels hospitaliers aux gestes et soins de première urgence, et à la gestion des crises sanitaires.

textes...

- **Arrêté du 3 mars 2006 relatif à l'AFGSU** (JO du 10 mars 2006)
- **Circulaire DHOS/P1 n°2007-453 du 31 décembre 2007** relative à l'obligation d'obtenir l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence (AFGSU) - BO Santé du 15 février 2008
- **Décret n° 2007-441 du 25 mars 2007** relatif à la composition, au fonctionnement et aux missions des CESU (JO du 27 mars 2007)

EN bref !

À lire

> Regards et communication auprès des personnes atteintes de handicaps

Sylvie Thiéblemont-Dollet,
26 euros



Les Etudes hospitalières, 2007, 132 p. Recueil de réflexions d'acteurs pluriels qui ont contribué à la mise en œuvre de la Maison du XXI^e siècle, établissement pilote chargé d'accueillir, à Saint-Dié-des-Vosges, des enfants et de jeunes adultes aux handicaps divers, cet ouvrage repense la communication dans le champ du handicap.



> Réussir le concours de secrétaire médicale
Pierre Lecocq
19,90 euros

Aux Editions Masson, 2008, 176 p. «Boîte à outils» pour préparer et réussir le concours de secrétaire médicale, cet ouvrage renseigne sur le métier et le concours de secrétaire médicale, avec un ensemble de connaissances et d'exercices.

> Gestion et performance des systèmes hospitaliers

Eric Marcon,
Alain Guinet,
Christian Tahon
75 euros



Hermès-Lavoisier, 2008, 286 p. Prenant appui sur les principes du génie industriel comme réponses aux différentes problématiques auxquelles sont confrontés les établissements de santé., cet ouvrage tend à montrer comment les avancées dans ce domaine peuvent contribuer à améliorer la sécurité des patients, et plus largement l'efficacité du système hospitalier.



Dossier

Etude pro des métiers

Les champs du sanitaire, du social et du médico-social font l'objet de nombreuses évolutions modifiant en profondeur l'organisation du système de soins. Un outil d'aide à la décision, pour accompagner l'ensemble des acteurs de la santé dans leurs choix d'orientations stratégiques, pour un établissement, ou d'élaborer un projet professionnel est à disposition des hospitaliers : l'étude prospective des métiers de la Fonction Publique Hospitalière. Présentation et mode d'emploi.

En tant qu' «outil», l'étude prospective des métiers donne aux structures l'opportunité de cheminer vers la GPMC (Gestion Prévisionnelle des métiers et des compétences) en leur permettant :

- **d'identifier** les grandes tendances d'évolution et leur impact sur les métiers du champ sanitaire, social et médico-social ;
- **de repérer** les métiers les plus sensibles à ces évolutions ;
- **de définir** des plans d'actions pour préparer les établissements et les professionnels aux changements à venir.

Intervenant, dans une «Journée à thème», à Ajaccio, Mario MILLAN, chargé de mission, bureau de la formation et de l'exercice des professions paramédicales et des personnels hospitaliers, à la DHOS (Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins) et Nathalie ROBIN-SANCHEZ, directrice des ressources et de l'emploi au Pôle Personnel et Relations Sociales du CHU de Nantes, ont accepté de répondre à trois questions :

Lettre De l'ANFH : Pourquoi un répertoire des métiers dans la fonction publique hospitalière ?

En fait, le répertoire des métiers n'est pas le premier ni le seul qui existe : c'est un outil qui, déjà, dans la fonction publique hospitalière, était présent dans les années 90, avec la première nomenclature. Toutefois, aujourd'hui, étant donné l'environnement hospitalier, très changeant, très évolutif dans le contexte hospitalier,

médico-social, social, on s'est rendu compte qu'il fallait mutualiser les efforts qui étaient faits par les différents établissements et le faire d'une manière unique. C'est ainsi que nous sommes arrivés à décrire l'ensemble des métiers et la première version comportait, déjà, 183 métiers. Ce sont des métiers que l'on peut rencontrer dans des établissements tout petits comme dans une maison de retraite ou un établissement social jusqu'aux grands établissements hospitaliers type Assistance Publique ou Hôpitaux de Paris (APHP), Marseille (APHM), etc...

Les outils de la GPMC

- *Guide méthodologique de simulation des besoins en effectifs par métier*
- *Guide méthodologique pour construire la nomenclature des métiers hospitaliers*
- *Guide d'accès au classement des effectifs par métier dans la nomenclature*
- http://doiop.com/repert_metiers

LDA : Quel intérêt de commencer la GPMC par un classement des effectifs par métier ?

La GPMC, c'est la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences. L'intérêt de commencer par un classement des effectifs par métiers, c'est que cela permet d'établir un diagnostic proche de la réalité, de ce que vivent les agents et l'encadrement. Si l'on opérait un classe-

ment des effectifs, en se contentant des grades et des statuts, utilisés quotidiennement dans les établissements sociaux et sanitaires, on ne décrirait pas les activités et missions effectives aujourd'hui, et encore moins demain. C'est donc une étape préalable qui permettra de faire des projections démographiques, de cerner où se concentrent les effectifs, de projeter les départs à la retraite, mais aussi d'anticiper les besoins pour couvrir les activités nécessaires sur plusieurs années.

LDA : Quelle aide les établissements peuvent-ils attendre de la DHOS ?

La DHOS, direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins, apporte une aide qui prend plusieurs formes : donner du sens, expliquer les enjeux, les différentes évolutions auxquelles le secteur est confronté et fournir des outils très concrets et très demandés par les établissements pour les acteurs de terrain, (directeurs des ressources humaines, directeurs des soins, encadrants de proximité ou tout agent qui travaille dans ce domaine). En complément, il y a des aides concrètes, y compris financières. Je pense à la circulaire du 9 octobre 2007, dans le cadre du fonds de modernisation des établissements de santé publique et privée, où l'on propose le troisième volet. Pour centraliser les besoins, échanger et mutualiser les bonnes pratiques, le site **reformes.hospitalieres.com** proposera très prochainement un Forum.

spective

sensibles de la FPH

Extrait de la monographie de l'aide-soignant(e)...

Les études monographiques présentent une même structure :

- **Les caractéristiques actuelles et futures du métier ;**
- **Activités, compétences, profil, positionnement, recrutement, formation, parcours, effectif ;**
- **Les facteurs d'évolution qui impactent le métier ;**
- **Activités, compétences, profil, positionnement, recrutement, formation, parcours, effectif ;**
- **Les enjeux Ressources Humaines et les pistes d'action.**

Extrait de la monographie de l'aide-soignant(e) avec des facteurs d'évolution qui impactent le métier et des caractéristiques futures du métier à l'horizon 2015.

Les facteurs d'évolution impactant le métier d'aide-soignant(e)

Évolution démographique : augmentation des prises en charge de personnes (très) âgées.

Évolution de la demande de santé : Un patient acteur de sa propre santé qui souhaite être mieux informé et associé aux décisions le concernant et « consommateur », exprimant des exigences sur la qualité de la prise en charge dans toutes ses composantes. Le métier d'aide-soignant est particulièrement touché par la demande des usagers de plus de transparence concernant leur prise en charge. La dimension relationnelle de l'emploi d'aide-soignant devrait être plus largement sollicitée avec une exigence accrue de qualité d'accueil, de disponibilité, d'hôtellerie.

Le développement de dispositifs spécifiques d'accompagnement de certaines populations : personnes âgées, personnes handicapées, personnes souffrant de pathologies mentales, populations précaires... : l'impact concerne la mise en place d'une prise en charge globale du patient et l'évolution des pratiques des aides-soignant(e)s et des aides médico-psychologiques qui doivent développer des compétences relationnelles et notamment psychologiques en lien avec les besoins de populations de plus en plus fragilisées et/ou précaires.

Un paysage hospitalier qui se reconfigure au niveau des territoires. Le développement de la coordination entre les secteurs sanitaires, social et médico-social, entre le public et le privé, entre les établissements et la ville.

Évolution des pratiques de soins : L'évolution des pathologies prises en charge du fait du vieillissement de la population. Les frontières dans la répartition des activités de soins se redessinent : Le positionnement du métier d'aide médico-psychologique a tendance à se confondre avec celui des aides-soignants, notamment dans les services gériatriques, les maisons de retraite et autres unités accueillant principalement les personnes âgées. Une meilleure répartition des tâches entre les deux métiers devrait s'opérer. La répartition des tâches entre les aides-soignant(e)s et les infirmier(e)s a déjà fait l'objet récemment d'une adaptation (prises de mesures des constantes) mais devra encore faire

l'objet de clarification des responsabilités afin de sécuriser la prise en charge des patients. Cela nécessite sans doute un accompagnement, notamment par une formation de mise à niveau (ou rafraîchissement des connaissances) pour les aides-soignant(e)s.

Le développement de l'hypercentricisation et la protocolisation des pratiques : Le métier d'aide soignant est impacté dans la mesure où l'équipe soignante est affectée par l'évolution des pratiques et dans la manière de travailler ensemble. Le contenu du métier est peu modifié, avec toutefois certains actes soignants qui pourraient être plus ouvertement mis en œuvre par les aides-soignants. L'aide-soignant est amené à écrire de plus en plus sur papier et bientôt via l'ordinateur. Vers une approche globale et coordonnée de la prise en charge soignante du patient.

Les caractéristiques du métier en prospective horizon 2015

Les activités des aides-soignants les plus particulièrement sollicitées à l'avenir seront :

- La lecture/écriture sur ordinateur (transmission, bilan, traçabilité, etc.) ;
- Les tâches de soins infirmiers réalisées en collaboration (aide à la prise de médicaments, prises de tension, température, etc.) ;
- L'accompagnement des personnes âgées en fin de vie ;
- La prise en charge (toilette, repas) des personnes démentes ;
- La gestion de la relation familiale, gestion des conflits éventuels ;
- La prévention des risques de maltraitance.

Évolution des compétences requises

La dimension sociale accrue dans la prise en charge ainsi que le développement du travail en réseau et en coordination nécessitent une plus grande compréhension de l'organisation des soins dans l'établissement et sur le territoire.

En outre, du fait des exigences accrues en qualité et en sécurité des soins, une mise à niveau et un entretien des connaissances sont nécessaires dans ces domaines (procédures et protocoles en matière d'hygiène, de sécurité, de vigilance, etc.).

La relation aux patients et à la famille exigera un plus grand savoir-faire. Mais au-delà, la forte augmentation du nombre de personnes âgées présentant des troubles du comportement exige que les aides-soignant(e)s aient des notions de psychologie et développent un savoir-faire pour comprendre, dialoguer et être capables de détecter les signaux d'alerte.

Les Monographies de 10 métiers

Le tome 2 de l'étude prospective présente, dans un premier temps, les dix monographies sur **les métiers et groupes métiers de la fonction publique hospitalière, dits sensibles**, (c'est-à-dire jugés comme les plus impactés par les évolutions à venir) :

Quatre métiers du soin

1. **Aide-soignant, aide médico-psychologique, auxiliaire de puériculture**
2. **Groupe infirmier**
3. **Manipulateur en électroradiologie**
4. **Cadre de santé de proximité et cadre de santé de pôle**

Trois métiers administratifs de la sphère clinique

5. **Cadre administratif de pôle**
6. **Secrétaire médicale**
7. **Technicien d'information médicale**

Trois métiers de support

8. **Acheteur**
9. **Contrôleur de gestion**
10. **Responsable de système d'information**

Portrait

Partenariats...?

Rencontre avec Jean-Paul LAROCHE, président ANFH Franche-Comté



Le développement des partenariats constitue le cœur de deux axes stratégiques nationaux. Rencontre avec le président des instances de la région Franche-Comté pour évoquer une réflexion menée en région lors du séminaire stratégique des 9 et 10 janvier 2008.

La Lettre De l'ANFH : Les instances de la délégation ANFH Franche-Comté se sont réunies en séminaire autour de la question des partenariats. Pour quelles raisons ?

Jean-Paul LAROCHE : La délégation Franche-Comté s'est dotée d'un projet stratégique régional depuis 1990. Lorsque le niveau national s'est résolument engagé dans cette voie, nous avons souhaité nous y inscrire, en nous appropriant les cinq axes nationaux pour les décliner en plan d'actions opérationnels. Le développement des partenariats constitue le cœur de deux axes stratégiques du projet national, voilà pourquoi les instances paritaires de l'ANFH se sont réunies en séminaire stratégique les 9 et 10 janvier derniers pour déployer ces axes au niveau de la Franche-Comté.

LD : Les débats se sont concentrés sur quels sujets ?

JPL : En premier lieu, il nous fallait définir le contenu de la notion de «partenariat». La réflexion commune nous a permis de définir trois types de partenariats : consultation, concertation et co-production. Le premier vise à consulter les acteurs

avant de prendre une décision. Le second au travers d'une réflexion commune, recherche la prise de décisions collectives. Enfin, le troisième fédère des organisations pour coproduire, les responsabilités sont alors partagées et assumées collectivement.

Une fois cette typologie posée, une analyse des partenariats jusqu'à présent noués par l'ANFH Franche-Comté, a mis en lumière leurs caractères très opérationnels et de coproduction. Alors que le conseil régional est davantage dans les deux premiers registres en matière de partenariat (consultation et concertation). Il nous faut donc construire des ponts entre nos deux institutions.

LD : Quel intérêt pour les établissements adhérents ?

JPL : Avec la loi relative aux libertés locales, les conseils régionaux ont vu leurs compétences élargies à la gestion des instituts de formations sanitaires et sociaux et en matière de formation professionnelle des travailleurs sociaux. Deux champs qui croisent les domaines d'intervention de l'ANFH.

Nos deux organisations commencent à travailler ensemble, mais nous mé-connaissons encore trop nos

modalités de fonctionnement respectives. Même si, par exemple, le Schéma régional des formations sanitaires et sociales mentionne l'ANFH à de nombreuses reprises. Le rapprochement entre les deux institutions, pourrait contribuer à alimenter le marché du travail en personnels compétents et en nombre suffisant. L'ANFH peut relayer les besoins prioritaires ou faire connaître les nouveaux métiers qui émergent. En matière de VAE, il s'agit, par exemple, d'accompagner les validations partielles jusqu'à leur aboutissement, ou encore, envisager des co-financements pour compléter les CFP qui ne prennent en charge que deux années de formation diplômante qui se déroulent sur trois années. Ce ne sont que des exemples, nous commençons le travail de construction de partenariat. L'objectif est toutefois bien concret, car la démarche stratégique de l'ANFH nous donne obligation de résultats pour 2011. Cette démarche doit également permettre à l'ensemble des composantes des instances de l'ANFH de jouer pleinement leur rôle et de s'impliquer pour le développement de la formation continue à l'échelle locale.

PARCOURS

- **1976 :** Entrée dans la Fonction Publique Hospitalière, infirmier de secteur psychiatrique travaillant en centre médico-psychologique.
- **2003 :** Secrétaire syndicat CGT au CHS de Novillard, représentant au CGR et CRG ANFH Franche-Comté.
- **2008 :** Président de l'ANFH Franche-Comté depuis le 1er janvier 2008.

en savoir plus

> Délégation régionale :
ANFH Franche-Comté
Tél : 03 81 82 00 32
franchecomte@anhf.asso.fr.